ISSN: 2685-9092 (Online) Vol. 5 No. 2 (November 2023)

The Effect of Social Support for Career Adaptability on Final-year Students at State University of Manado

Tiara Veronika[1]

[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado

Email: tiaraveronika@unima.ac.id

ABSTRACT

This research is based on the assumption that career adaptability is very important for final year students to be able to cope with the challenges of the transition from university to work. The aim of this study is to investigate the effect of social support on career adaptability. Quantitative regression analysis tests were used as the research method. The population selected were final year students at the State University of Manado using a simple random sampling technique and a total sample of 51 students. The adaptability career scale (α = 0,90) and the social support scale (α = 0,91) were the instruments used in this study. Based on the results of the regression analysis test, there is a negative effect of social support on adaptability to work. The researchers suggest that the conditions caused by social support that are received too often will, in fact, make it more difficult for students to make decisions about their careers. Social support offers knowledge and strategies for experiencing career change. This situation is not compatible with the careers of the new economy.

Keywords: career adaptability, final-year students, social support

PENDAHULUAN

Fenomena yang muncul setelah dilakukan penelitian oleh Deloitte (2016) ialah *fresh graduate* khususnya Gen Z menjadi kutu loncat. Fenomena ini merupakan keadaan seringnya karyawan berpindah tempat kerja sebelum waktu kontrak habis dengan berbagai alasan. Dominasi alasan *fresh graduate* ialah *culture shock*. Keadaan perusahaan ternyata tidak seperti yang mereka bayangkan. Harapan *fresh graduate* dalam dunia kerja ialah bimbingan dari atasan, penghargaan, dan *work life balance*. Namun, karena harapan yang tidak sesuai membuat karyawan *fresh graduate* cepat berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Maka dari itu dibutuhkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Fase kekhawatiran memasuki dunia kerja akan lebih terasa pada mahasiswa tingkat akhir dibanding mereka yang baru memasuki perguruan tinggi (Putri & Febriyanti, 2021). Mahasiswa akan dihadapkan dengan hal yang lebih menantang yaitu menjalani kehidupan yang sebenarnya dan memilih serta memutuskan untuk ke arah mana akan melangkah selanjutnya. Mahasiswa tingkat akhir ialah individu yang memasuki tahap perkembangan dewasa awal dengan rentang usia 18–25 tahun (Arnett, 2014). Santrock (2013) mengatakan fase tersebut merupakan *emerging adulthood* di mana individu melakukan eksperimen dan eksplorasi dan mulai berpikir serius tentang hal yang ingin dilakukan sepanjang kehidupan dewasa mereka. Akan tetapi, perkembangan zaman dan teknologi yang semakin pesat menjadikan persaingan yang lebih ketat dan persyaratan permintaan tenaga kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut menjadi tantangan tambahan dalam menghadapi dunia kerja bagi mahasiswa, yang mengakibatkan mahasiswa mengalami kecemasan pada kariernya. Mahasiswa tingkat akhir akan mengalami fase transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja seperti perbedaan budaya, perbedaan lingkungan, dan perbedaan tuntutan tugas (Wendlandt & Rochlen, 2008) sehingga mahasiswa tingkat akhir perlu untuk memiliki kemampuan adaptasi terhadap kondisi serta tuntutan kerja yang akan mereka hadapi nantinya.

Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan beberapa aspek kemampuan beradaptasi karier. Pertama, *career concern* yakni kepedulian individu untuk memikirkan dan mempertimbangkan karier masa depannya. Kepedulian ini seperti optimis untuk hal yang akan yang terjadi di masa depan. Kedua, pengendalian karier yakni pengelolaan diri individu dalam mengatur masalah yang dihadapinya, proses menghadapi situasi yang berubah seperti stres, proses menghadapi tantangan hidup, dan mampu mengendalikan lingkungan. Ketiga, *career curiosity* yakni pencarian ataupun keingintahuan diri pada karier masa depan seperti mencari

informasi dan mengembangkan talenta diri. Rasa ingin tahu tersebut merupakan dorongan bagi individu untuk mengeksplorasi diri dalam beradaptasi di dunia kerja. Keempat, *career confidence* mengacu pada individu yang menunjukkan cara mengatasi hambatan yang terjadi dan dapat memecahkan masalah. *Career confidence* menggambarkan keyakinan individu dalam berperilaku gigih, gigih dalam mencapai karier, dan merasa harga diri. Coetzee dan Harry (2015) mengemukakan bahwa faktor adaptasi kerja memiliki dampak positif pada kesiapan dan pengembangan karier individu dan keterampilan beradaptasi kerja dapat membantu mengatasi stres yang terjadi di kemudian hari dalam memasuki karier. Individu dengan keterampilan adaptif yang rendah memiliki kebingungan, ketidakpastian, dan peristiwa yang tidak pasti di lingkungan kerja nantinya.

Keempat aspek kemampuan beradaptasi karier tersebut merupakan penjabaran konstruk ukur dari *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Penelitian Koen et al. (2012) menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kemampuan adaptabilitas karier yang baik akan lebih mampu menemukan peluang kerja yang lebih baik, berhasil beralih ke pekerjaan serta mampu mendapatkan pekerjaan berkualitas. Hal ini dikarenakan pekerjaan atau karier menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki semua orang agar dapat menjamin kehidupannya melalui penghasilan yang diperoleh. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi *career adaptability*, di antaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri atas kepribadian (Dursun & Argan, 2017), kecerdasan emosi (Parmentier et al., 2019), optimisme (Santilli et al., 2017), dan spiritual (Duffy & Blustein, 2005). Adapun faktor eksternal terdiri atas lingkungan (Tian & Fan, 2014) dan dukungan sosial (Giffari & Suhariadi, 2017).

Menurut Mastur (2014) sebelum individu mengambil suatu keputusan mengenai kariernya, maka individu harus memiliki perencanaan karier terlebih dahulu. Individu disebut memiliki perencanaan karier apabila individu tersebut sudah memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang dirinya dan pekerjaan yang ia inginkan (*career curiosity*). Menurut Creed et al. (2011), sumber utama informasi dan saran spesifik tentang karier bagi individu berasal dari dukungan sosial. Dukungan sosial diartikan sebagai penerimaan akan dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat dan sumber pemberi dukungan dari sekitar (Zimet et al., 1988). Dukungan sosial yang sangat berpengaruh untuk mahasiswa ialah salah satunya dari keluarga (Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial juga merupakan hal yang penting dalam keberhasilan individu dalam berkarier (Blustein et al., 2000). Dukungan sosial mempengaruhi kemampuan beradaptasi karier karena sistem pendukung dapat mempengaruhi individu untuk mengambil kesempatan dalam berkarir yang lebih nyata dan eksplorasi identitas pekerjaan (Lent & Brown, 2012). Penelitian Hirschi (2009) menjelaskan bahwa adanya dukungan sosial dari orang terdekat akan memberikan kemampuan beradaptasi karier selama tahun awal masa kerja. Lent et al. (1994) menemukan bahwa dukungan sosial secara signifikan memprediksi kemampuan beradaptasi karier. Ketika dihadapkan pada perubahan dari sekolah ke dunia kerja, individu sangat membutuhkan sumber daya pendukung untuk membangun rasa percaya diri dalam menangani tugas-tugas terkait karier yang akan datang. Dukungan sosial dari keluarga, guru, teman, dan teman sekolah berkontribusi signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karier, dengan lulusan perguruan tinggi yang mendapat lebih banyak dukungan juga mempengaruhi kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi.

Mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Manado berjumlah 6.592 di mana 60% di antaranya berasal dari luar daerah Tondano. Hal ini membuat mereka jarang untuk mengomunikasikan terkait karier yang akan ditekuni maupun pandangan terhadap hal yang akan dihadapi di masa depan. Orang tua sebagai orang terdekat serta lingkungan utama anak memiliki pengaruh dalam memberikan informasi terkait karier dalam menjawab keingintahuan mahasiswa. Begitu juga dengan lembaga pendidikan dapat memberikan pelatihan dan juga arahan untuk karier selanjutnya. Dari penjelasan di atas, dapat dimengerti bahwa dukungan sosial dari berbagai pihak sangat berpengaruh untuk seseorang dalam adaptasi kariernya ke depan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menelusuri pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability*. Penelitian ini didukung oleh Weisenberg dan Aghakhani (2007) yang menunjukkan bahwa kemampuan untuk memfokuskan karier sangat bergantung pada lingkungan sosial. Lent dan Brown (2012) juga mengatakan bahwa keluarga, teman, dan guru memfasilitasi persiapan karier dan transisi dari kuliah menuju ke dunia kerja. Hal ini semakin menarik ditambah lagi dengan hasil penelitian Creed et al. (2011) yang menjelaskan bahwa orientasi karier pada zaman perekonomian saat ini mengubah pengaruh dukungan sosial dengan kemampuan beradaptasi karier. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Manado karena berdasarkan data pengambilan awal tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sulawesi Utara pada Tahun 2023 berada di angka 6,61%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Manado.

METODE

Penelitian ini melihat pengaruh dukungan sosial terhadap *adaptability career* dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi 16.592 mahasiswa di Universitas Negeri Manado (UNIMA). Teknik *sampling* yang digunakan ialah *simple random sampling* yang diambil dari 7 Fakultas yakni Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Bahasa dan Seni, Fakultas MIA dan Kebumian, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 mahasiswa semester 8 yang berasal dari luar daerah Tondano dibuktikan dengan mereka tinggal indekos. Mahasiswa yang masuk dalam kriteria tersebut kemudian diberikan skala dukungan sosial dan *career adaptability* yang telah dikembangkan sendiri. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti melakukan pengujian daya beda aitem dan reliabilitas atas alat ukur yang digunakan. Pengujian daya beda aitem dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation*.

Hasil pengujian terhadap alat ukur yang digunakan menunjukkan bahwa dari 69 butir yang terdapat di dalam kuesioner dukungan sosial dan *career adaptability* terdapat 3 item yang harus digugurkan. Pengujian daya beda aitem menunjukkan bahwa skala *career adaptability* memiliki 38 item yang tersisa (*rcit* = 0,000–0,036) dengan nilai estimasi reliabilitas α = 0,90. Pada skala dukungan sosial, terdapat 30 item yang tersisa (*rcit* = 0,000–0,023) dengan nilai estimasi reliabilitas α = 0,91.

Selanjutnya hasil *tryout* dilanjutkan dengan pengambilan data penelitian yang diperoleh dari seluruh responden dikumpulkan di lingkungan kampus UNIMA selama 3 hari tepatnya pada kantin mahasiswa yang berada di setiap fakultas. Setelah kuesioner selesai diisi, kemudian peneliti memeriksa kembali untuk memastikan data dan aitem yang diisikan tidak ada yang terlewat. Selain itu, peneliti juga membagikan *reward* kepada subjek yang telah bersedia untuk membantu penelitian ini, kemudian diberikan kepada subjek setelah melakukan pengisian kuesioner. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan bantuan program lunak *SPSS for Windows* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, jenis kelamin wanita lebih dominan sebanyak 49 responden (96,07%) dan laki-laki sebanyak 2 responden (3,9%). Penghitungan data demografis menunjukkan bahwa usia rata-rata responden adalah 21 tahun (62,7%). Dominasi responden pada Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi yaitu 15 responden (29,4%), kemudian Fakultas Ekonomi dan Bisnis 10 responden (19,6%), Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum yaitu 9 responden (17,1%), Fakultas Matematika Ilmu Alam dan Kebumian yaitu 7 responden (13,7%) Fakultas Ilmu Keolahragaan yaitu 4 responden (13,7%), Fakultas Teknik yaitu 3 responden (5,8%), dan Fakultas Bahasa dan Seni yaitu 3 responden (5,8%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Usia		
20 tahun	2	3,9
21 tahun	32	62,7
22 tahun	17	33,3
Jenis Kelamin		
Perempuan	49	96,07
Laki-laki	2	3,9
Fakultas		
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi	15	29,4
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	10	19,6
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum	9	17,1
Fakultas MIPA dan Kebumian	7	13,7
Fakultas Ilmu Keolahragaan & Kesmas	4	7,8
Fakultas Teknik	3	5,8
Fakultas Bahasa dan Seni	3	5,8

Selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis regresi sederhana yakni yaitu uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa residu data penelitian terdistribusi normal (p = 0,200).

Setelah itu, peneliti melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menunjukkan pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Variabel dukungan sosial memiliki t hitung sebesar -3,71 (p < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Arah pengaruh variabel dukungan sosial terhadap *career adaptability* ialah negatif.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai R^2 sebesar 0,219 atau sebesar 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan, di mana variabel independen dukungan sosial mempunyai pengaruh terhadap *career adaptability* sebesar 21,9%. Dapat dikatakan dukungan sosial dalam *career adaptability* dapat menjelaskan atau memprediksi sebesar 21,9% dan 78,1% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Temuan ini menjadi menarik karena ternyata berbeda dengan temuan-temuan sebagian besar penelitian terdahulu seperti Giffari dan Suhariadi (2017), Creed et al. (2009) serta Tian dan Fan (2014) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh yang bersifat negatif antara dukungan sosial dengan *career adaptability* sehingga semakin meningkatnya dukungan sosial justru membuat berkurangnya tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil ini sejalan dengan penelitian Creed et al. (2011) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* berkorelasi negatif. Dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya, dan orang-orang penting lainnya ternyata hanya memberikan atau mewariskan pengetahuan dan strategi pengalaman transisi karier mereka, padahal saat ini kehidupan karier dalam dunia kerja selalu berubah sehingga memerlukan eksplorasi diri untuk menambah pengetahuan terbaru.

Peneliti berpendapat bahwa kondisi ini disebabkan oleh dukungan sosial yang diperoleh terlalu sering justru akan menciptakan ekspektasi maupun harapan yang berbeda dari dunia kerja yang akan dihadapinya. Kemungkinan lainnya adalah sebagian besar responden beranggapan bahwa banyaknya dukungan yang diterima dari lingkungan justru tidak sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Melrose et al. (2015) menjelaskan ketika individu menerima lebih banyak dukungan daripada yang dibutuhkan, maka dukungan tersebut dapat bersifat merusak baik itu melemahkan, tidak berdampak, atau berdampak negatif. Dukungan yang tinggi dari lingkungan berubah menjadi tekanan bagi mahasiswa tingkat akhir. Sehingga dukungan sosial yang dirasakan menunjukkan hubungan yang negatif terhadap kemampuan *career adaptability*.

Semakin lingkungan mengambil porsi yang berlebihan maka semakin kecil tingkat *career adaptability*. Hal ini didukung pula dari penelitian Anastiani dan Primana (2019) yakni intervensi orang tua menjadi penghambat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karier. Kebanyakan dikarenakan ketidakselarasan dengan lingkungan, inilah yang dapat membuat mahasiswa tingkat akhir dapat mengalami kesulitan dalam *career adaptability*. Individu memikirkan keadaan ideal dari pengalaman keluarga tentang dunia kerja. Sehingga sulit dalam beradaptasi dengan keadaan yang tidak sesuai dengan dukungan sosial yang diberikan pada individu tersebut.

KESIMPULAN

Pengaruh dukungan sosial dengan *career adaptability* memiliki pengaruh negatif. Semakin meningkatnya dukungan sosial akan mempengaruhi rendahnya *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pandangan untuk mahasiswa tingkat akhir dalam mempersiapkan kariernya ke depan tidak berpatokan dengan dukungan sosial sekitar. Mahasiswa tingkat akhir dapat eksplorasi pekerjaan dengan menambah wawasan mengikuti pelatihan dan pihak Universitas dapat menyediakan ataupun membuat program *Career Development Center* sehingga eksplorasi pekerjaan dan persiapan akan dunia kerja untuk mahasiswa tingkat akhir semakin tinggi.

Penelitian-penelitian selanjutnya perlu untuk menyelidiki lebih dalam hubungan antara dukungan sosial dan pengaruhnya terhadap *career adaptability*. Namun, hal ini dapat terjadi dikarenakan kelemahan penelitian ini dari jumlah responden yang didapatkan tidak begitu besar sehingga generalisasi penelitian ini

pun menjadi semakin lemah. Selain itu pula sebaran responden per fakultas juga menjadi titik lemah, distribusi laki dan perempuan yang tidak setara sehingga penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta sebaran laki-laki dan perempuan yang setara agar hasil yang diperoleh memiliki kemampuan generalisasi yang lebih baik. Kekurangan dan keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki dengan menambah variabel bebas lain dan memperluas sampel atau populasi agar hasil yang didapatkan lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Anastiani, A., & Primana, L. (2019). Masihkah keterlibatan orangtua berkontribusi dalam pengambilan keputusan karier mahasiswa tingkat akhir? *Inquiry: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *10*(1), 57–71. https://doi.org/10.51353/inquiry.v10i1.260

Arnett, J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.

Blustein, D. L., Juntunen, C. L., & Worthington, R. L. (2000). The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 435–470). John Wiley & Sons, Inc.

Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, *45*(1), 81–92. https://doi.org/10.1177/0081246314546346

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 219–229. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004

Creed, P., Macpherson, J., & Hood, M. (2011). Predictors of "new economy" career orientation in an australian sample of late adolescents. *Journal of Career Development*, *38*(5), 369–389. https://doi.org/10.1177/0894845310378504

Deloitte. (2016). *The Deloitte millennial survey 2016: Winning over the next generation of leaders*. https://www2.deloitte.com/al/en/pages/about-deloitte/articles/2016-millennialsurvey.html

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(3), 429–440. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003

Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does personality affect career adaptability? *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, *4*(10), 107–115. https://doi.org/10.20431/2349-0381.0410014

Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh social support terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *6*(4), 64–77. https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 145–155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 395–408. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

Lent, R. W., & Brown, S. (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Willey & Sons, Inc.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Mastur. (2014). *Materi layanan klasikal bimbingan dan konseling bidang bimbingan karier*. Paramita Publisher.

Melrose, K. L., Brown, G. D. A., & Wood, A. M. (2015). When is received social support related to perceived support and well-being? When it is needed. *Personality and Individual Differences*, *77*, 97–105. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.047

Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career

adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, *151*, 109446. https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052
Putri, H. M., & Febriyanti, D. A. (2021). Hubungan dukungan sosial orang tua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, *9*(6), 466–471.
Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, *44*(1), 62–76. https://doi.org/10.1177/0894845316633793
Santrock, J. W. (2013). *Life-span development* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011
Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 251–257. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006
Weisenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling*, *41*, 107–123.
Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development*, *35*(2), 151–165. https://doi.org/10.1177/0894845308325646
Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, *52*(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2